



Gestion publique CAP B

**CAP
Centrale
des
Contrôleurs
9 février 2011**

Notation 2011
Pour en savoir plus : le site
de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires
snuisudtresor.fr
le supplément à l'Unité n°959
spécial notation
Gestion Publique

Nos Elus à la CAP
Yannick FISSIER
04 68 62 30 46
Nathalie CHAUBET
04 66 87 85 01



Février 2011

La campagne de notation 2011 sur l'activité 2010 va commencer. La Direction Générale a attribué à chaque département son capital mois à charge pour les responsables départementaux de réunir leur commission d'harmonisation : réunion des notateurs du 1er degré où sont répartis les mois de bonifications entre chaque trésorier et chef de service.

Ensuite forts ou faibles de leur enveloppe, les notateurs du 1er degré proposeront l'entretien de notation-évaluation à chaque agent. Si l'agent accepte d'aller à l'entretien, il lui sera annoncée la proposition de notation formulée par le chef de service accompagnée d'une évaluation qui pour les élus de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires dans la filière gestion publique tend à justifier les résultats de l'année 2010 pour appuyer l'octroi ou non d'une réduction d'ancienneté. En même temps le notateur lui fera part de la déclinaison individuelle des objectifs décidés pour le poste ou le service. S'il refuse l'entretien d'évaluation, ces différents éléments lui seront communiqués lors de la transmission de la notation finale. La notation 2010 (activité 2009) n'est pas encore achevée que commence la notation 2011 (activité 2010).

Selon les données que vous nous avez fournies, sur 19 406 agents notés, 91,06 % ont eu une évolution positive de leur note, 20,54 % des agents pouvant consommer ont obtenu 3 mois, 30,89 % 1 mois et 48,16 % la note de +0,01 ou la note de référence, auxquels il faut ajouter les agents notés positivement à l'échelon terminal qui n'avancent plus dans leur grade et ne consomment plus.

Mais faire le bilan c'est mettre ces bonifications en regard du contexte, des conditions d'exercice des missions, en tenant compte des suppressions d'emplois (moins 15% depuis 2002), de l'intensification du travail, des fusions et réorganisations et des dysfonctionnements des applications informatiques.

Ces prises en compte conduisent l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et ses élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public à dire non ; la reconnaissance de la dégradation des conditions de vie au travail au-delà des mots n'existe pas, pire l'administration demande toujours aux agents de faire des efforts pour nier le manque d'effectifs. Suppressions d'emplois qui étaient censés selon le premier personnage de l'Etat leur être restituées sur leur bulletin de paie. Les agents en ont assez du mépris et de l'hypocrisie !

La reconnaissance financière pour toutes et tous c'est notamment le 8ème échelon pour l'échelle 6 de la catégorie C, une vraie linéarité dans la nouvelle grille du B, le 13ème échelon du A, les 6 points d'ACF pour tous et une 2ème tranche d'augmentation de 350 € de l'IMT afin d'aller vers l'intégration totale des primes dans l'IMT (soumis à retenues pour pensions).

Une vraie reconnaissance des efforts et de la valeur professionnelle des agents c'est pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires la mise en place d'une vraie carrière linéaire, sans les sauts d'obstacles des passages de grades qui empêchent de nombreux agents de dérouler une carrière complète et sans la loterie arbitraire du système d'évaluation-notation-bonification.

Au fil des campagnes de notation, le nombre de démarches de recours conduites jusqu'en CAP locales demeure important : 366 en 2008, 376 en 2009, 386 en 2010 (au 31 janvier 2011). Ils expriment l'insatisfaction des personnels qui ne se résignent pas à la fatalité de l'austérité que l'on voudrait leur faire accepter.

.../...suite en page 2

(suite de la page 1)

C'est également plusieurs centaines de recours en CAP Centrale chaque année pour lesquelles nous déplorons le traitement tardif alors même que la nouvelle campagne a débuté, traitement conditionné alors par la nouvelle notation, ce qui crée une distorsion entre l'examen des différents recours.

Pour les élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public de l'Union SNUJ-SUD Trésor Solidaires, bien qu'opposés à l'évaluation-notation, les discussions en cours sur le nouveau système d'avancement doivent permettre de bonifier 90% des agents apportant, donc d'atténuer un des effets du système de notation actuel. Le décret de 2010 ne fixant pas de limitation de répartition, ne fermons pas la porte à la bonification pour tous, car, avec ou sans la note chiffrée, le système d'évaluation basée sur l'attribution a priori de bonifications à des pourcentages d'agents limités arbitrairement, a montré ses limites et a aggravé les dérives de l'ancien système de notation.

Une répartition décidée arbitrairement, au prorata du nombre d'agents par département (20% d'agents à 3 mois de réduction d'ancienneté et 30% à 1 mois), n'est qu'un calcul arithmétique qui n'a rien à voir avec une réelle reconnaissance des mérites et des efforts fournis. La proposition d'élargir le nombre de bonifiés à 60% ne changera rien au fond du système.

Quant aux agents qui plafonnent à l'indice terminal, comment seront récompensés leurs efforts s'ils ne font pas partie des heureux bénéficiaires d'une « liste d'aptitude » qui ne se base pas sur le seul critère objectif qui soit, l'ancienneté, et s'appuie sur des éléments de l'évaluation-notation ?

Pour le notateur, qui ne dispose pas d'assez de mois, plusieurs choix s'offrent : culpabiliser les agents sur la qualité de leur travail, imposer une discipline d'un autre temps (interdiction de parler, de la pause café, de la pause cigarette, ...), les accuser de ne pas en faire assez, intimider et stigmatiser les « récalcitrants » ou les agents en difficultés, bref opposer l'individu au groupe de travail ; cela fonctionne de moins en moins bien.

Autre technique pour éviter le conflit et une nouvelle dégradation de l'ambiance de travail dans les services, augmenter d'une croix ou deux le tableau synoptique et distribuer généreusement les +0,01 (non contingentés), palliatif qu'utilisent la grande majorité des notateurs... mais une fois ça passe, deux fois ça lasse, trois fois ça casse ... et les limites de l'exercice sont atteintes. Les agents ne s'en contentent plus ... Les notateurs ne croient plus alors à ses vertus apaisantes ...

Autre attitude assez répandue, distribuer plus largement les +0,02 et +0,06 que ce que la commission d'harmonisation a bien voulu attribuer à la trésorerie ou au service, au risque d'être « mal vu » et de « se faire remonter les bretelles » par le DDFiP, voire d'être sanctionné par le même.

Ne reste plus alors qu'une attitude tout en nuance qui consiste à donner un +0,00 ou un +0,01 mais accompagné de tous les « attributs » du +0,06 que le DDFiP a refusé (mission et charges supplémentaires exceptionnelles, qualités relationnelles, etc ...) pour amener à une issue positive lors d'un recours en CAP.

.../...(suite en page 3)

A l'ordre du jour de cette commission paritaire nous avons à examiner :

- une demande de détachement,
- deux demandes en détachement chorus,
- 21 intégrations,
- le bilan de la notation 2010,
- 21 révisions de note,
- la campagne de notation 2011 et la répartition du capital mois dans chaque département.

Lors de leurs déclarations liminaires les organisations syndicales ont soulevé les nombreux aspects problématiques de la notation-évaluation et de l'aménagement du système prévu pour 2012 tels que :

- Comment évaluer ou reconnaître le mérite professionnel avec ou non le maintien de la note chiffrée qui pour certains syndicats auraient les vertus de l'objectivité car elle quantifierait par un symbole mathématique la valeur de l'agent. Est-ce bien là une solution pertinente ?

- Le non contingentement des mois de bonifications qui en théorie apparaît comme un idéal séduisant mais qui pré-supposerait de prévoir au budget de l'Etat au moins la bonification maximum pour tous, dans l'éventualité où nous serions tous excellents ; ce qui est le cas ! Ou de prévoir une ligne budgétaire extra-ordinaire «fourre tout» de dépense sans ordonnancement, car l'administration considèrera qu'il y a toujours un agent qui en fait plus que les autres et qui mériterait un petit ou grand plus.

- La remise en cause du droit au recours (après celle prévisible du droit au retour), le nouveau texte prévoit un recours gracieux auprès du notateur de 1er degré avant un recours devant la CAP locale. Cela augure d'une auto-limitation de la part du noté en matière de recours et de dissuasion ou / et pressions du notateur pour en limiter le nombre en CAP...

- Les interrogations des agents sur les mois mis en réserve dans les départements et non attribués par les directions locales en CAP. C'est 184 mois en 2010, autant de pertes d'avancement au détriment des contrôleurs soumis à l'arbitraire des DDFiP, ...en terme de reconnaissance professionnelle, il est évident que l'on peut mieux faire !

- L'exigence qui remonte des départements d'une transparence dans la répartition des «capital-mois» entre les différents services et trésoreries.

Cette CAP nationale était présidée par Mme Maïté CANDONI, adjointe au chef de bureau RH2A, qui a répondu aux motions liminaires des élus du personnel. En substance, si la présidente reconnaît que la notation individuelle et le système des quotas peuvent être frustrants, elle estime que la rotation sélective mise en place adoucit les injustices du système. Pour la présidente, «la notation-évaluation est imposée par le Statut, par le ministère de la fonction publique». Et surtout pour elle, que penseraient les meilleurs des agents s'il n'existait pas de système pour les récompenser ? Toujours selon elle, la carrière et l'avancement linéaire seraient frustrants pour les agents qui s'investissent...

Détachement

Nous avons à examiner une demande de détachement d'un agent de catégorie B du ministère de l'Economie et du Budget sur un poste au Centre National de Documentation de l'Ecole Nationale des Finances Publiques. Un appel à candidature dans les services de la filière gestion publique publié au printemps 2010 n'avait pas suscité de postulant. Ce détachement a été validé à l'unanimité des élus.



Accueils en détachement CHORUS

Il était proposé d'intégrer deux contrôleurs du ministère du Travail en détachement pour les départements du NORD et du RHONE.

Votes :

Contre : Union SNUI-SUD Trésor Solidaire, FO, CGT ,

Abstention : CFTC ; NPPV : CFDT

Ce vote des élus est constant depuis le début de la mise en place des CSP et SFACT CHORUS.

Pour l'Union SNUISUD Trésor Solidaires, ce point a été l'occasion de rap-

peeler que cette réforme est contraire au contrôle efficace de l'engagement et de la dépense public. En effet la séparation entre comptable et ordonnateur s'estompe.

Cette réforme ne vise qu'à concentrer les emplois au niveau régional pour faire des économies d'échelle et supprimer des effectifs. Elle contribue par l'industrialisation et la concentration à la déqualification des agents et à la dégradation des conditions de vie au travail sans améliorer le service rendu.

Intégration

Ce point de l'ordre du jour concernait 21 sous-officiers par application des dispositions L 4139-2 du code du ministère de la Défense qui impose à la DGFIP un quota, de surcroît sans consultation d'une CAP en amont de la procédure de détachement contrairement à ce qui prévaut pour les personnels issus des autres ministères.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, FO, CGT, CFTC n'ont pas pris part au vote. La CFDT s'est abstenue. L'abstention et la non participation au vote des organisations syndicales sont justifiées par l'absence de la tenue d'une CAP Centrale au départ de la procédure de détachement.

Bilan de la notation 2010

19 406 contrôleurs ont été notés en 2010.

1 657 à + 0,00 et 49 à -0,01

6 698 à + 0,01 22 à -0,02

5 531 à + 0,02 7 à -0,06

5 442 à + 0,06

Les conséquences sur l'attribution des mois ont été :

Sur 19 406 notés, 16254 étaient apportant et 15 839 étaient consommant, le capital mois à distribuer était de 14813 mois.

Soit $16\,254 \times 20\% = 3250$ à 3 mois et 3254 en réel.

Sur 5 442 ayant eu un +0,06, 2188 ne consommaient pas (5 442- 3254)

- 14 813 mois moins 9 762 mois pour les 3 mois ($3 \times 254 \times 3$), restent 5051 mois : 4 893 agents ont eu 1 mois en réel.

- 45 agents ont eu la note d'alerte (-0,01), 18 agents un retard à l'avancement (14 de 1 mois et 4 de 3 mois).

14 813 mois à répartir, moins 9 762 pour les 3 mois et 4 893 pour les 1 mois. reste un solde de 158 mois pour la réserve nationale et répondre aux recours devant la CAP nationale.

Il y a eu 386 demandes de recours en CAP Locales, dans 24 départements aucune demande de révision de note n'a été déposée. Au 28 janvier 2011, le bureau RH2A a reçu 132 demandes de recours en CAP Centrale. Seuls 85 recours ont été traités au 09/02/2011.

Sur 4 ans de 2007 à 2010

6,97%	des agents ont obtenu 0 mois
92,15%	des agents ont obtenu 1 mois
56,07%	des agents ont obtenu 4 mois
8,72%	des agents ont obtenu 8 mois
3,14%	des agents ont obtenu 10 mois
0,95%	des agents ont obtenu 12 mois

(suite de la page 2))

Les limites de l'entretien d'évaluation, nous les connaissons tous. L'évaluation ne peut être que fictive, elle ne sert qu'à justifier des mois déjà répartis a priori entre services et postes et à fixer des objectifs décidés ailleurs.

Si le noté est en situation d'infériorité – n'est-ce pas le socle du rapport hiérarchique ?, le notateur, s'il est objectif, sait qu'il doit faire passer la pilule du toujours plus en fonction d'objectifs qui lui sont à lui-même imposés par la direction locale, avec des moyens en diminution constante pour des objectifs de plus en plus inaccessibles.

Des limites du système d'évaluation-notation-avancement naissent des dérives et tendances nocives pour le collectif de travail, par le développement de l'individualisation des tâches et la concurrence des agents entre eux. Aussi n'est-il pas rare, nous le constatons dans les dossiers de recours, de voir les notateurs comparer les agents entre eux, bien que le décret prévoit la prise en compte de la valeur intrinsèque de l'agent.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, ce dispositif est injuste et dévastateur. Il installe l'individualisme et la compétition dans un contexte d'intensification du travail qui sera renforcé à terme par la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultats).

Ce système agit en destructeur des solidarités, de la confiance et de la convivialité dans le travail.

Chacun devient ainsi plus vulnérable à l'évaluation, à la sanction et le manque de reconnaissance devient chaque jour plus cruel et source de nombreux maux.

Pour les élus en CAP Centrales des agents d'administration et contrôleurs du Trésor Public de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la suppression de l'avancement différencié et de l'évaluation individualisée et la mise en place de l'avancement linéaire est une nécessité pour un service public équitable et de qualité. Pour nous, face à la logique des intérêts privés, face à la volonté de remise en cause du rôle de l'Etat, parler de service public et de neutralité n'est pas une grossièreté, déplacée et loin du modernisme compétitif ambiant. C'est un enjeu de société.

Pour conclure, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'adresse à tous les agents et les appelle à faire reconnaître leurs efforts, leurs qualifications, l'augmentation de leur charges de travail, toutes les responsabilités, assumées par tous les moyens à leur disposition : lors de l'entretien, sur EDEN même s'ils ne sont pas allés à l'entretien, par des recours en CAP locales et centrales.

Qui ne dit mot, consent ... et le silence est le pire des ... maux.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires estime que les agents ont raison et encourage tous les agents à revendiquer la reconnaissance de leurs efforts.

Recours en révision de note

Nous avons à examiner 21 demandes de recours en révision de la note de valeur générale ou des appréciations attribuées au titre de l'année 2010 (activité 2009).

En préambule Mme CANDONI nous a déclaré, en substance, que s'il ne tenait qu'à elle, elle attribuerait le +0,06 à tous les recours, mais l'exercice étant encadré dans des limites bien précises, elle était contrainte par la réglementation.

A l'issue de la CAP le résultat obtenu est le suivant :

+0,06 pour 6 recours, +0,02 pour 2 autres, +0,01 pour 1 recours, un rétablissement de tableau synoptique et une modification de l'appréciation du notateur de 1er degré ; soit encore un résultat très moyen de 10 sur 20. Il est vraiment très difficile d'approcher les 100%.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a soutenu tous les recours, elle a voté pour tout résultat obtenu et voté contre tous les refus de la direction.

Sur les 20 mois obtenus, la direction a annoncé qu'elle en récupérerait 11 sur la dotation future des départements concernés.

Avant la CAP centrale, la situation des 20 agents faisant un recours était la suivante :

1 à (0), 2 à (1 mois), 5 à (2mois), 4 à (3 mois), 4 à (4mois), 2 à (5mois), 2 à (6 mois).

Nous incitons à la réflexion tous les notateurs et tous les agents sur cette définition de la notation par un membre (DDFIP) de la parité administrative : *« il faut reconnaître et noter les efforts d'un agent en fonction de*

ses capacités, s'il fait un effort exceptionnel par rapport à ce qu'il est capable, même si c'est moins qu'un autre, qui a des facilités »; une intention certes louable mais bien loin de la réalité.

La palme du soliloque doit être décernée à ce département qui a réuni la CAP locale de révision de note pendant les grèves, en l'absence des élus des personnels ; une direction locale partisane d'un dialogue social très spécieux, le soliloque, méthode qui lui permet d'oublier les promesses et les décisions de l'année écoulée, personne n'étant là pour les lui rappeler.

Nous avons découvert à l'occasion de l'examen d'un recours une situation caricaturale, celle d'un responsable qui impose à ses agents une discipline de « fer » : interdiction de parler, refus des horaires variables, espionnage des agents, intimidation, répression, mensonges. Mais la solidarité entre collègues a bien fonctionné et provoqué un audit qui a permis de rétablir les faits. Les demandes de révision de note en CAP Locale et Centrale ont permis de rétablir la situation de l'agent dans ses droits. Mais pourquoi l'administration une fois les éléments à sa disposition n'a-t-elle même « réhabilité » l'agent ?

Dans les dossiers il est courant et banal de lire : « fait le travail d'un agent de catégorie A, ... est muté et remplacé par un cadre A, ... remplace son chef, ... assure la formation des nouveaux, sait tout faire ». Mais les limites de l'exercice de la notation et du droit au recours sont atteints quand sur deux dossiers l'investissement « exceptionnel »

de l'agent est reconnu par les directions locales et par l'Administration Centrale et où, pour cause de quotas, la présidente de la CAP Centrale refuse la bonification et sort son joker « rotation positive ».

Inversement, une augmentation symbolique octroyée par le notateur de 1er degré mais refusée par le notateur final, n'ayant pas apprécié que l'intéressé dépose l'an passé un recours devant le tribunal administratif, la CAP centrale a rempli sa fonction et rétabli la note du 1er degré.

Quand la reconnaissance professionnelle est limitée par les quotas, cela aboutit pour un agent à la veille de partir à la retraite à l'appréciation suivante : *« doit continuer d'exercer ses fonctions et va devoir s'adapter aux évolutions du service »*. Face à un jugement (dernier) de cette nature après 22 ans d'adaptation permanente reconnue, n'obtenir qu'un petit mois à titre de gratification pour « couronner » une carrière à la veille d'un départ en retraite après 41 années de service, la potion est bien amère voire dédaigneuse.

Et parmi tous ces maux, les mots de la fin, lus dans des recours, même s'ils ne sont que des évidences, méritent d'être répétés : *« la mise en concurrence des agents entre eux ne permet pas de reconnaître le travail de chacun ; ... plus on travaille, moins on est récompensé, alors cela ne sert à rien de perdre du temps avec la notation qui ne sert à rien... »* à moins de faire un recours car l'auteur de cette réflexion amère et pleine de vérité a obtenu gain de cause (+0,06). Exemple à suivre....

Campagne notation 2011

22 551 contrôleurs doivent être notés. 34 contrôleurs sont à l'échelon terminal de leur grade au 31/12/2010.

Soit $22517 \times 90\% = 20\,265$ mois à répartir en 2011.

Soit 20 196 mois pour les départements et 69 mois pour la réserve nationale 2011, affectés aux potentiels recours en CAP centrale.

Il faut ajouter à la dotation des départements les 184 mois non attribués en 2010 et reportés sur 2011.

En conclusion, 4 501 agents obtiendront 3 mois de bonifications et 6 861 pourront obtenir 1 mois.

La présidente de la CAP centrale nous a informé que les départements pouvaient obtenir une avance de mois sur l'année suivante, sous certaines conditions pour limiter le nombre de recours dans certains cas (inflation de propositions du notateur de 1er degré).

Sur la réserve nationale 2010, il reste encore 17 mois à attribuer alors qu'il y aura certainement encore plus de 60 recours à examiner en CAP Centrale. La présidente a précisé que tous les ans en CAP Centrale la dotation de l'année à venir était entamée afin que les CAP de recours ne soient pas bloquées dans leur principe pour cause de pénurie de mois à distribuer.

Vote sur l'attribution et la répartition du capital mois pour 2011 : A l'unanimité les élus du personnel ont voté contre.

Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et CFDT, contre le système de l'évaluation-notation.

FO, CGT, CFTC contre les quotas.

